

勤務間インターバル周知義務化法を均等法に



雇用機会均等を阻害する働き方の問題を是正するために
経営層と管理職に、以下の内容を周知・研修しなくてはならない。

- ・勤務と勤務の間に11時間あける

「必要性」(ミス・事故・精神疾患・認知症を防ぐという科学的根拠)

「効果」(離職率の低下・数年後の業績向上・企業内出所率向上)

「手法」(煩雑ではない・柔軟な免除規定・代替手段もある)

- ・女性活躍推進法データベースの見える化サイトに

「平均インターバル時間」

「経営層・管理職の研修実施率」 を公開することを義務付け

してはどうか

**労働基準法ではなく雇用機会均等法で、周知義務化が効果的ではないか
男性育休は、周知義務化の議論が始まった段階で取得率が倍増した**

インターバル導入企業



- 住友生命（業種:生命保険業 従業員数42945人所在地:大阪府）
- 本田技研工業株式会社（業種 製造業 従業員数 208,399名）
- 株式会社ニトリホールディングス（業種 小売業 従業員数 29,520名 所在地 北海道）
- ユニ・チャーム株式会社（業種 卸売業、小売業 従業員数 1,297名）
- KDDI株式会社（業種 情報通信業 従業員数 31,834名）
- ソフトバンク（業種:情報通信業 従業員数17300人 所在地:東京都）
- 森永乳業株式会社（業種 製造業 従業員数 3,144名 所在地 東京都）
- 九州電力（業種:電気・ガス・熱給・水道業 従業員数:14.428人 所在地:福岡県）
- 三井住友信託銀行株式会社（業種:金融業 従業員数13.469人 東京都）
- 株式会社北日本銀行（業種:金融業 従業員数:881名 所在地:岩手県）
- 社会福祉法人聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院
- ジャパネットタカタ ●株式会社東邦銀行（医療・福祉 従業員 1,765名）
- 恩賜財団済生会横浜市東部病院 ●社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山
- AGS株式会社 ●伊予銀行 ●株式会社山陽新聞社 …等

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/interval/case_study.html

かなり柔軟な適用除外規定がある

EU主要国のインターバル制度について

参考資料3-2

	EU指令	ドイツ	フランス	イギリス
内容	加盟国は、すべての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間の休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。[§ 3]	労働者は、1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に連続した最低11時間以上の休息時間をとらなければならない。[§ 5(1)]	勤務終了後は、少なくとも11時間、就労することができない。[§ L3131-1]	労働者には、24時間当たり最低でも連続11時間の休息期間が与えられなければならない。[§ 10]
適用除外	<ul style="list-style-type: none"> ①軍隊・警察、船員 [§ 1(3)] ②業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない、又は労働者自身が決定しうる場合 [§ 17(1)] ・役員又は自ら方針を決定する権限を有する者 ・家族労働者 ・聖職者 ③以下の場合には適用除外(法令又は労使協定で同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件)。[§ 17(2)(3)(4)] ・沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務(病院(研修医を含む)、港・空港、新聞・テレビ、ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業部門、研究開発、農業、乗客輸送) ・観光、郵便 ・災害等(予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事[89/391/EEC § 5(4)]) ・鉄道輸送 ・交替制労働者・清掃員 ④国レベル又は地域レベルの労使の合意による場合における全ての活動(同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件) [§ 18] ⑤移動労働者(陸路、空路、水路により物資や旅客の運搬サービスに従事する労働者) [§ 20] 	<ul style="list-style-type: none"> ①管理的職員及び医長 [§ 18] ②公勤務の主任、その代理、ならびに人事案件について独自の決定権を有する公勤務の労働者 [§ 18] ③家政共同体において、その保護の下にある者と共同生活をし、この者を独自の責任で育児、介護または看護する労働者 [§ 18] ④協会及び宗教団体の礼拝の仕事を行う者 [§ 18] 	<ul style="list-style-type: none"> ①企業の役員、独立営業職員VRP(フリーで活動するセールスマン)、住宅の管理人、家政婦、ベビーシッター ②農業、運輸業(トラック運転手)、港湾関係企業(特別の規定が適用) ③労働協約がない場合でも、労働監督官が許可した場合や、緊急時(業務上の事故処理など) 	<ul style="list-style-type: none"> ①軍隊・警察、船員、航空、道路輸送 [§ 18] ②業務の特殊性から労働の連続時間が測定できないか、予め定められていない又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合 [§ 20] ・役員又は自ら方針を決定する権限を有する者 ・家族労働者 ・聖職者 ③以下の場合には適用除外(同等の代償休息期間を可能な限り認める又は安全衛生上適当な保護の措置が条件)。[§ 21, § 22, § 24] ・沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務(病院(研修医を含む)、港・空港、新聞・テレビ、ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業、研究開発、農業、乗客輸送) ・観光、郵便 ・災害等(予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事) ・鉄道輸送 ・交替制労働者、清掃員 ④移動労働者 [§ 24] ⑤労働協約又は労使協定による適用除外が可能(同等の代償休息期間を可能な限り認める又は安全衛生上適当な保護の措置が条件)。[§ 23]
特例		<ul style="list-style-type: none"> ①以下の場合には特例を設けることができる。 ・医療・介護、飲食・宿泊、交通機関、放送局、農業・畜産においては、1か月又は4週間以内に他の日の休息時間を12時間以上に延長することにより調整される場合には、1時間分まで短縮。[§ 5(2)] ・医療・介護においては、待機間に労働させることにより、休息時間の半分を超えない範囲で休息時間を短縮する場合、この短縮分を他の時期において調整。[§ 5(3)] ・当事者の意思に関係なく生じる緊急時や非常時の一時的な労働に従事する場合 [§ 14(1)] ・それを行わないと著しい損害を及ぼしかねない労働に一時的に従事する場合 [§ 14(2)] ・スケジュール変更のできない研究・教育や医療・介護 [§ 14(2)] ②労働協約又はこれに基づく事業所協定において、次の特例を設けることができる。 ・休息時間の短縮が必要な業務について、休息時間を2時間分まで短縮すること(調整期間内で短縮した分を調整) [§ 7(1)(3)] ・待機についての休息時間を、こうした勤務の特殊性に適合させること(休息時間の短縮した分を他の時間で調整) [§ 7(2)(1)] ・農業において季節・天候の影響に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)(2)] ・医療・介護において患者等の福祉に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)(3)] ・公務において業務の必要性に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)(4)] 	<ul style="list-style-type: none"> ①業務の増大の場合、事業所委員会又は労働者代表の意見を付して労働監督官の許可を得ることにより特例を設けることができる。[§ L3131-2, § D3131-4, § D3121-16~18] ②労働協約により、以下の場合には休息時間を9時間まで短縮することができる。(同等の代償休息期間又は他の代償措置が条件) [§ L3131-2, § D3131-1, D3131-3, D3131-6] ・職場と自宅が離れている又は複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・交代勤務など連続稼働する業務 ・運輸業に係る荷役等 ・日において労働時間が分割されている業務 ③労働協約により、業務の増大の場合は9時間まで短縮することができる。(同等の代償休息期間又は他の代償措置が条件) [§ L3131-2, § D3131-2, D3131-3, D3131-6] 	<ul style="list-style-type: none"> ①労働協約又は労使協定による特例が可能。[§ 23]

インターバルを導入しない理由

第14表 勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 ¹⁾		導入予定はなく、検討もしていない理由 (複数回答)					
			夜間も含め、常時顧客や 取引相手の対応が 必要なため		人員不足や仕事量が多い ことから、当該制度を 導入すると業務に 支障が生じるため		当該制度を導入すると 労働時間管理が 煩雑になるため	
			[]	[]	[]	[]	[]	[]
令和2年調査計	[78.3]	100.0	[7.4]	9.4	[9.3]	11.8	[8.5]	10.9
1,000人以上		100.0		22.3		25.9		25.2
300~999人		100.0		12.1		16.7		15.4
100~299人		100.0		14.0		15.5		14.9
30 ~ 99人		100.0		7.6		10.0		9.0
平成31年調査計	[80.2]	100.0	[6.6]	8.2	[9.1]	11.3	[6.4]	8.0

(単位：%)

企業規模・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 ¹⁾		導入予定はなく、検討もしていない理由 (複数回答)					
			超過勤務の機会が少なく、 当該制度を導入する 必要性を感じないため		その他		当該制度を 知らなかったため	
			[]	[]	[]	[]	[]	[]
令和2年調査計	[44.3]	56.7	[6.6]	8.4	[10.7]	13.7		
1,000人以上		38.1		14.8		3.3		
300~999人		49.9		15.1		6.5		
100~299人		57.0		9.1		8.5		
30 ~ 99人		57.5		7.6		16.0		
平成31年調査計	[42.5]	53.0	[7.4]	9.2	[15.4]	19.2		

注：1) 「導入予定はなく、検討もしていない企業」には「導入予定はなく、検討もしていない理由」が「不明」の企業も含む。

2) [] 内の数値は、全企業に対する企業割合である。

出典：厚生労働省「令和2年 就労条件総合調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/dl/gaikyou.pdf>